



Samling for sentrale tillitsvalgte - Nye SkL diskuteres s.10

Ny lov om statens
ansatte s. 4

Lønnsoppgjøret s. 8



Lønnskurs s. 16



Redaktørens eget hjørne

Det skjer mye både i Skatteetaten, i SkL og i arbeidslivet under vignetten nye. Det bærer også denne utgaven av SkL Nytt preg av. Nye Skatt, Nye SkL, ny statsansattelov, ny folkeregisterlov, nytt lønnsoppgjør fyller så å si alle sidene denne gangen. Verden står i alle fall ikke stille.

Nye Skatt og Nye SkL er nok området som berører eller kommer til å berøre de fleste av oss, og vil fortsette å gjøre det en god stund fremover. Også vi som jobber i sekretariatet ser på det som skjer med en viss spenning. Resultatet som sentralstyret sammen med avdelingene skal komme frem til når det gjelder Nye SkL, vil også påvirke oss. Hvordan kommer sekretariatet til å se ut og hvilke arbeidsoppgaver skal vi utføre? Det undrer vi oss på her. Og det er nok ikke så fjernt fra hvordan dere har det Skatteetaten. Det hadde vært veldig nyttig å høre hvordan dere rundt omkring i landet opplever det å jobbe i Skatteetaten for tiden og hvilke tanker dere har om Nye Skatt. Oppfordringen min er derfor: Skriv gjerne et innlegg om hvordan du og dine kollegaer opplever Nye Skatt og hva dere mener er viktig for at prosessen skal komme i mål på en god måte. Del gjerne også meninger og kommentarer i facebook-gruppen vår!

Mye må fortsatt på plass før det er mulig å se konturene av det som kommer til å bli. Samtidig er jeg glad for at arbeidet med å komme dit er godt i gang. Det gir trygghet å vite at diskusjonene som nå foregår i SkL gir gode forutsetninger for å komme i mål med et godt resultat. Så får vi se hva det til slutt blir.

Arvid



Hovedtillitsvalgte for SkL i Nye Skatt - prosessen er allerede i gang

Side 2 i SkL Nytt inneholder som regel et lite portrett av SkLs tillitsvalgte. Etter Nye Skatt får vi en ny kategori tillitsvalgte, nemlig hovedtillitsvalgte (HTV) på de nye funksjonsområdene. Her er et innblikk i prosessen med å få disse på plass.

HOVEDTILLITSVALGTE MÅ OPPNEVNES

Normalt er det medlemmene som velger sine tillitsvalgte. Siden medlemmene ikke er på plass i ny organisasjon før 01.01.2019, må sentralstyret i mellomtiden oppnevne HTV-ene. Selv om det er en stund til ny organisering trer i kraft, vil direktørene for de nye funksjonsområdene tiltre på vårparten neste år og da må vi ha tillitsvalgte klare på samme nivå.

AVDELINGENE ER IVRIGE

Det er stor interesse blant våre avdelinger med hensyn til hvem som blir SkLs tillitsvalgte i ny struktur og ikke minst hvor i landet de kommer fra. Avdelingene var en pådriver for at vi allerede før sommeren satt i gang en prosess med å finne kandidater til de ulike vervene.

MANGE KANDIDATER

Vi har fått innspill på mange kandidater, og på noen områder er det flere enn det er behov for. Vi legger opp til at hver hovedtillitsvalgt har to vararepresentanter med seg, en trio som vil måtte samarbeide tett.

VIDERE PROSESS

Ledelsen i SkL har gjennomført en intervjurunde med aktuelle kandidater og vil ha en dialog med avdelingslederne før sentralstyret tar sin endelige beslutning om de ulike posisjonene. Dette vil ikke bli klart før senere i høst, da det i noen tilfeller kan være aktuelt å ta med i vurderingen hvor ledelsen av de ulike funksjonsheter blir plassert. Dette er ikke avgjørende for valg av HTV, men det geografiske aspektet kan få betydning når kandidatene skal velges.

JCB

Nytt møte i finans – me tek opp igjen budsjettet



Etter at SkL og dei andre fagforeiningane i Skatteetaten vart urolege for budsjettssituasjonen, fekk me til eit møte med Finansdepartementet i august. Diverre kunne ikkje statssekretær Jørgen Næsje love oss nokon umiddelbar auke av budsjettet, men forhåpentleg fekk han noko å tenkje på då me la fram dei utfordringane me ser med ein stadig dårlegare budsjettssituasjon for etaten. Det er no i stor grad tilsetningsstopp i heile etaten, og eg er redd for konsekvensane det får for oppgaveløysinga vår på mange område. Både Nye Skatt og NAVI vil også koste mykje, og mi oppmoding til departementet var at dei i det minste må betale kostnadene for oppdraga dei har gitt etaten.

11. september var det stortingsval. SkL Nytt presenterte i forrige nummer åtte av alternativa ved valet, der me prøvde å setja fokus på kva partia meiner om framtidens skatteetat og om trepartssamarbeidet. Om me får regjeringsskifte eller ikkje, er uvisst i skrivande stund. Uansett kva regjering det blir, "raud" eller "blå" i ulike fargenyansar, så skal me i SkL bruke alle muligheter for å betre rammevilkåra til Skatteetaten.

Når Skatteetaten no skal gå frå regionar til landsdekkjande oppgaveløysing, så må også SkL vurdere om dette verker inn på korleis me er organiserte. På ein konferanse med sentralstyret, leiarar av SkLs avdelingar og regionale tillitsvalde/hovudtillitsvalde, vart det sett av ein heil dag til diskusjon om intern organisering i SkL. Det er viktig at me no ser på dei reelle vegane me kan gå. Så får utgreiingar

fram mot landsmøtet i oktober 2018 visa kva som er til beste for medlemmane. No vert det jobba med fleire alternativ der me vurderer både organiseringa slik ho er i dag, organisering i samsvar med arbeidsgjevarer funksjonsorganisering og eit SkL utan avdelingar. Det som er sikkert, er at me må ha tillitsvalde på dei nivåa som får fullmakter til å fatte vedtak.

Gjennom dei lokale lønnsforhandlingane i år har SkL akseptert at heile potten skal fordelast som eit generelt tillegg. Prinsipielt meiner me det er viktig og rett med lokale forhandlingar, men me aksepterte til slutt at heile potten i år blir gitt som eit generelt tillegg. SkLs politikk på lønnsområdet er likevel at lokale forhandlingar er eit viktig personalpolitisk verkemiddel og at forhandlingane normalt skal gjennomførast ute i driftseiningane. Eg er viss på at SkLs medlemmar har forståing for at resultatet vart slik i år. Dette gjer også at alle i snitt opprettheld den same kjøpekrafta som før.

Gjennom forhandlingane sentralt i staten og i Skatteetaten har skilnadene mellom Akademikerne og LO Stat/YS Stat/UNIO berre auka. Blant anna meiner eg at Akademikerne i Skatteetaten, i følge den protokollen som ligg føre, har sagt frå seg noko av den viktigaste retten og plikten dei har. Nemleg å fremme krav og forhandle lønna til medlemmane. Dette er uforståeleg for meg, og det ville vere uaktuelt for SkL å gå med på ein slik avtale.

Per Magnar Stavland

INNHOLD

Ny lov om statens ansatte	s.4
Nye etiske retningslinjer for statsansatte	s.6
Ny folkeregisterlov og folkeregisterforskrift	s.7
SkL på Arendalsuka	s.8
Lokale lønnsforhandlingar i Skatteetaten	s.9
Samling for sentrale tillitsvalgte	s.10
Nordisk SkatteOrganisation	s.13
Lønnskurs 2017	s.16
SkLs utdanningsstøtte	s.17
SkL-butikken	s.18
Viktige verv i SkL	s.19

Betyr loven noe for deg?

1. juli ble tjenestemannsloven opphevet og Ny lov om statens ansatte mv. trådte i kraft. I all hovedsak videreføres tjenestemannslovens regler om statsansattes stillingsvern, men noe har likevel endret seg, blant annet i forbindelse med både ansettelse og oppsigelse.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) har ønsket å samordne stillingsvernreglene i staten med arbeidsmiljølovens regler. Samtidig vil den nye statsansatteloven fortsatt være en særlov som går foran arbeidsmiljøloven, og ansatte i staten beholder sterkere rettigheter enn det ansatte i arbeidslivet for øvrig har. Loven er også tilpasset statens særpreg med strenge prosedyrekrav.

Hva er de viktigste endringene?

Umiddelbart vil nok mange anse de språklige endringene som den største fornyingen i den nye loven. Begrep som tjenestemann, tilsetting og tilsetningsråd har blitt erstattet med statsansatt, ansettelse og ansettelsesråd.

Men det er noen flere endringer som kan få betydning for deg som ansatt i Skatteetaten. Viktigst er nok regelverket du må følge hvis det på grunn av endringer i arbeidsforholdet kan bli aktuelt å søke seg over til en annen statlig virksomhet. Ordningen med både intern og ekstern fortrinnsrett videreføres, men overtallighetsattesten du tidligere har kunnet få, eksisterer ikke lenger.

Endringer i ekstern fortrinnsrett

Den eksterne fortrinnsretten i den nye statsansatteloven gjelder kun etter

oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold. Det betyr at det etter den nye loven ikke lenger kan gis fortrinnsrett til annen statlig stilling etter oppsigelse på grunn av sykdom eller kvalifikasjonsmangel. Videre er det nå den enkelte virksomheten som må vurdere om en oppsatt statsansatt kan hevde fortrinnsrett, og ikke et særskilt tilsetningsråd som tidligere.

Hva betyr oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold?

Begrepet virksomhetens forhold er tatt inn som grunnlag for oppsigelse. Her videreføres i stor grad oppsigelsesgrunnene som lå i tjenestemannsloven. En oppsigelse kan begrunnes med kutt i bevilgninger, eller at arbeidsoppgaver blir borte.

Nytt i statsansatteloven er at arbeidsgiver kan benytte oppsigelse dersom ansatte ikke har flytteplikt i arbeidsavtalen, eller den ansatte ikke ønsker å flytte. Den gamle ordningen med fritak fra flytteplikt har samtidig blitt opphevet. Etter ny lov vil arbeidsgivers styringsrett danne grunnlaget for hvor langt en arbeidstaker kan pålegges å flytte. Den ansatte har som før rett til å følge sin stilling til nytt arbeidssted.

Bestemmelsen om oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold harmoniseres med ordlyden i arbeidsmiljøloven. En

oppsigelse må være saklig begrunnet i virksomhetens forhold.

I saklighetsvurderingen skal det legges vekt på arbeidstakerens muligheter på arbeidsmarkedet, arbeidstakerens økonomiske situasjon, alder, ansettelsestid og sosiale forhold. Arbeidsgivers behov for å beholde kompetanse kan også trekkes inn i vurderingen. En oppsigelse er ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har en annen passende, ledig stilling i virksomheten å tilby den statsansatte. Dette er et lovbestemt unntak fra kvalifikasjonsprinsippet.

For deg som ansatt betyr endringen også at karensregelen i NAV for utbetaling av dagpenger faller bort siden en nå har blitt sagt opp av arbeidsgiver og ikke sier opp selv. Ventelønsordningen for statlige ansatte gjelder heller ikke lenger.

Personalreglementet

Ordningen med personalreglementet i den enkelte statlige virksomheten videreføres. Reglementet skal gi rom for lokal tilpassing og utfylle statsansatteloven. Samtidig har det blitt færre bestemmelser som skal reguleres og reglementet skal heller ikke lenger stadfestes av KMD.

Tekst: Astrid Hellwig

HVA ER ELLERS NYTT I STATSANSATTELOVEN?

Kvalifikasjonsprinsippet og offentlig kunngjøring

Kvalifikasjonsprinsippet har frem til nå vært et ulovfestet prinsipp av lovs rang. I statsansatteloven lovfestes den. For at den best kvalifiserte søkeren skal anses, må stillinger kunngjøres offentlig. Skal det gjøres unntak, må det gjøres i lov eller med hjemmel av lov. Som tidligere kan det gjøres unntak for ansettelser med varighet inntil seks måneder, og i personalreglementet kan det gjøres unntak fra kunngjøringsplikten for ansettelser med varighet for inntil tolv måneder.

Totrinnsbehandling av ansettelser i staten videreføres

Innstillingen med tre søkere i rekkefølgen de bør komme i betraktning, videreføres også. Nytt er at det er nærmeste leder som skal gi innstillingen, og ikke et innstillingsråd som tidligere. Selve ansettelsen skal likevel fortsatt skje i et kollegialt organ, ansettelsesrådet.

I tilfeller der arbeidsgiver tilbyr arbeidstakeren en annen passende stilling fremfor oppsigelse, må saken fremlegges ansettelsesorganet til vedtak. Ansettelsesorganet kan da også bestemme om prøvetid skal gjelde. I statsansatteloven er det heller ikke lenger hjemmel for å anke en ansettelsessak inn for et høyere organ, og ordningen med mindretallsanke har falt bort.

Reglene for prøvetid er endret

Som hovedregel skal det være prøvetid for alle ansettelser i staten. Ansettelsesorganet kan likevel vedta at prøvetid ikke skal gjelde. Arbeidsgiver har nå fått mulighet til å forlenge prøvetiden hvis arbeidstakeren har vært fraværende fra arbeidet, for eks-

empel ved sykdom. Kravene til nødvendig veiledning, opplæring og vurdering av arbeidet gjelder som tidligere. Vilklarene for oppsigelse i prøvetiden har blitt videreført og ansettelsesorganet må som tidligere fatte vedtaket. Oppsigelsestiden har blitt økt med en uke og er nå én måned i prøvetiden.

Ansettelsestid og oppsigelsesfrister

Bestemmelsene om hvordan ansettelsestiden skal beregnes er nå fastsatt i statsansatteloven. Det samme gjelder for oppsigelsesfristene. Når ansettelsestiden beregnes skal lovfestede permisjoner og sykefravær på inntil 12 måneder i ansettelsestiden tas med.

Fristen for oppsigelse fra arbeidsgiver har blitt forenklet. Fristen er én måned hvis ansettelsestiden er ett år eller mindre, tre måneder hvis ansettelsestiden er mer enn ett år, og seks måneder hvis en har vært ansatt i mer enn to år.

Midlertidig ansettelse

Staten har høy andel midlertidige ansettelser, og det har blitt foretatt endringer i regelverket for å begrense dette og å styrke stillingsvernet for midlertidige ansatte. Det har også blitt innført en lovbestemt årlig drøftingsplikt mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal drøftes om både grunnlaget for og omfanget av midlertidige ansettelser, og hvilke konsekvenser det har for arbeidsmiljøet. En ny hjemmel som dekker praksisarbeid er også tatt med. I Skatteetaten foreslår arbeidsgiver at midlertidig ansettelse drøftes én gang i året på virksomhetsnivå, mens partene på driftsnivå tar opp saken til drøfting ved behov. Midlertidig ansatte som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel

om tidspunkt for fratreden senest en måned før. Har en vært ansatt sammenhengende i virksomheten i mer enn tre år, anses en som fast ansatt. Dette erstatter den tidligere regelen som var på fire år. Hvilke effekter de nye reglene rundt midlertidig ansettelse i staten får, skal evalueres etter to år. Funnene skal da drøftes med hovedsammenslutningene og legges frem for Stortinget.

Oppsigelse ved forhold knyttet til den statsansatte

Når det gjelder oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold (subjektive forhold ved den statsansatte), skal det ikke skilles mellom fast og midlertidig ansatte, og heller ikke ut fra hvor lenge den enkelte har vært ansatt. Det meste av gjeldende rett videreføres ellers på dette punktet, men slik at noen forhold som før kun har gitt grunnlag for avskjed, nå blir grunnlag for oppsigelse. Dette gjelder "gjentatt krenking av tjenesteplikter". Det skal som før være anledning til å si opp en statsansatt på grunn av langvarig sykdom, varig kvalifikasjonsmangel, og når den statsansatte "på grunn av vedvarende mangelfull arbeidsutførelse er uskikket for stillingen".

Ordensstraff

Ordningen med ordensstraff i staten videreføres som et alternativ til oppsigelse. I den nye loven er det kun ansiennitetstap og omplassering som regnes som ordensstraff, skriftlig irettesettelse skal ikke lenger anses som det. Et vedtak om ordensstraff vil alltid være et enkeltvedtak etter forvaltningsloven. Kravet om forsvarlig saksbehandling vil fortsatt gjelde for skriftlig eller muntlig advarsel fra arbeidsgiver.

AH

Den gyldne regel gjelder for statsansatte

Med den nye statsansatteloven har KMD også sendt ut informasjon om reviderte etiske retningslinjer for statsansatte. Allmenngyldige etiske verdier og normer som rettferdighet, lojalitet, ærlighet og pålitelighet ligger i bunn. I tillegg gjelder også regelen om å være mot andre slik du vil at andre skal være mot deg.

De etiske retningslinjene for statstjenesten skal sikre at innbyggerne har tillitt til tjenesteytingen og myndighetsutøvelsen statstjenesten står for. Endringene som har blitt gjort, har blitt gjort innenfor områdene statsansattes yringsfrihet og statsansattes eierskap til og handel med verdipapirer.

De etiske retningslinjene er av overordnet karakter og ment å være en generell rettesnor som igjen skal få deg som statsansatt til å reflektere over retningslinjene. Samtidig skal de også påvirke utformingen av lover og annet regelverk i statsforvaltningen. Videre er det opp til Skatteetaten å supplere med retningslinjer tilpasset eget behov.

Ytringsfrihet

Det er sivilombudsmannen som har tatt opp behovet for å styrke offentlige ansattes yringsfrihet og anbefalt en



revisjon av de etiske retningslinjene for statstjenesten. Statsansatte har den samme grunnleggende yringsfriheten som alle andre. Samtidig kan den begrenses av taushetsplikt, og i enkelte tilfeller av en lojalitetsplikt. Grunnlovens terskel for å begrense ansattes yringsfrihet er likevel høy.

Eierskap til og handel med verdipapirer

Den klare hovedregelen er at statsansatte har frihet til å organisere sin egen økonomi uten arbeidsgivers innblanding. I unntakstilfeller vil likevel den enkeltes aktivitet kunne gå på bekostning av viktige offentlige hensyn. Arbeidsgiver har rettmessig grunnlag for å kreve opplys-

ninger, eller innskrenke den enkeltes eierskap og handel med verdipapirer. Det vil være en avveining mellom hensynet til den enkelte og behovet for å ta hensyn til tillitten til forvaltningen som avgjør hvor stort inngrep den enkelte må finne seg i.

Hvilken betydning de nye reglene vil ha for Skatteetatens egne etiske retningslinjer, er for tidlig å si. Skattedirektoratet skal se nærmere på dette.

Tekst: Astrid Hellwig



1. oktober kom den nye folkeregisterloven

Den gamle loven var fra 16. januar 1970 og moden for å skiftes ut. I hovedsak dreier det seg om en teknisk revisjon av loven, men det har også blitt gjort noen materielle endringer. Videre har en del av bestemmelsene som tidligere var forskriftsregulert, nå blitt lovregulert etter samme system som i skatteloven.

Formålet med loven er å legge til rette for effektiv, sikker og korrekt registrering av grunnleggende personopplysninger for personer tilknyttet Norge. Den nye loven dekker også behovet for endringer som prosjektet Modernisering av Folkeregisteret vil komme til å ha.

Sen informasjon

Informasjon om at den nye folkeregisterloven skulle tre i kraft 1. oktober, ble ikke gitt før helt i slutten av juni etter purring

fra ytre etat. Forskriften ble publisert på Lovdata 19. juli og rundskrivnet om ikrafttredelse av ny lov og forskrift ble sendt ut 26. juli. Revidert håndbok ble publisert 4. september og fra uke 36 kom flere kompetansetiltak, blant annet e-læringskurs, foredrag og oversikter til hjelp for medarbeidere på fastsetting, SOL og Veiledning.

Sen informasjon vanskeliggjør planleggingen av opplæringsløpet i ytre etat siden mange medarbeidere, spesielt i førstelinje,

har andre fagområder som de også skal ha opplæring i denne høsten. Det førte til en kort tidsramme for opplæring av medarbeiderne som blir berørt. I tillegg er saksbehandlingstiden for innvandringssakene allerede lang. SkL tok derfor opp saken på fellesmøtet i august.

Tekst: Kaare Seeborg Sidselrud, faglig rådgiver Folkeregister, SOL og sentralstyremedlem

DE VIKTIGSTE ENDRINGENE I DEN NYE LOVEN ER:

Reglene for taushetsbelagte opplysninger

Siden loven nå bare skiller mellom de taushetsbelagte og de åpne opplysningene, vil det være enklere for folkeregistermyndigheten å behandle saker. For å få taushetsbelagte opplysninger må en ha hjemmel i en egen særlov. Den som ber om taushetsbelagt informasjon må vise til egen lov hjemmel, og det vil ikke lenger være behov for å vurdere om det foreligger et begrunnet behov. Opplysninger om statsborgerskap, sivilstand og opplysninger om vergemål er ikke lenger taushetsbelagte opplysninger. Samtidig utvikles det også en innsynsløsning i det moderniserte Folkeregisteret. Alle vil få tilgang til sine egne folkeregisteropplysninger via en innlogget løsning. Den nye innsynsløsningen vil gi den enkelte rett til å se hvem som har hentet ut informasjon som ikke er taushetsbelagt. Per i dag er det ikke mulig å si noe om hvilket omfang forespørsler fra publikum om ikke-taushetsbelagte opplysninger vil få.

Gebyr erstatter straff

Overtredelse av bestemmelser i loven er ikke lenger straffbart og erstattes av overtredelsesgebyrer. Størrelsen på gebyrene vil fastsettes etter hvor alvorlig overtredelsen er.

Innføring av identitetsgrunnlag

Med innføringen av nytt identitetsgrunnlaget vil det komme frem på hvilket grunnlag en identitet er registrert. Heretter vil det komme frem om identiteten er unik, og om den er kontrollert eller ikke kontrollert. Dette er spesielt viktig i forbindelse med utdelingen av D-nummer og vil hindre misbruk av identiteter. I Norge innebærer en unik identitet at det foreligger biometriske data om en person. Dataene skal være lagret i justissektoren, og skal knyttes opp mot Folkeregisteret. Dette er noe som vil komme på et senere tidspunkt, mens muligheten for å registrere kontrollert eller ikke kontrollert kom nå.

Fra sol til regn og tilbake igjen

Nok en gang ble sommeren for SkL avsluttet med Arendalsuka. Det omskiftelige været kan også sies å være beskrivende for valgkampen og valgkampmålingene den siste måneden. Valgkampen startet formelt under Arendalsuka.

Alle politiske partier og mange organisasjoner er til stede på Arendalsuka. Det har blitt en viktig møteplass for SkL for å treffe og diskutere med politikere. I år tok vi opp at de stadig dårligere budsjettene til Skatteetaten får negative konsekvenser. Tidligere år har vi tatt opp antall skattekontor i etaten og overføring av skatteoppkreverne til skatt. For oss er uka også en viktig arena for interne diskusjoner i YS da de fleste forbund er til stede.

Det nytter

For SkL er det viktig å spre kunnskap om at politikernes beslutninger får konsekvenser for Skatteetaten og

provenyene Norge sitter igjen med. For selv om ingen vil love noe, opplever vi at det nytter. Våre argumenter blir lyttet til. I fjor resulterte samtalen vi hadde under Arendalsuka med flere møter med politikere i ettertid. Vårt påvirkningsarbeid endte med at vi fikk beholde flere av kontorene som var planlagt å legges ned.

Innsats også mot svart økonomi

Arendalsuka har blitt et viktig treffpunkt når det gjelder kampen mot svart økonomi. Dette er et tema som både politikere, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene og Etterretningstjenesten, som også var til stede, er svært opptatt av. Skatteetaten er godt representert med både stand og flere arrangementer. Bekjempelsen av svart økonomi er ett av argumentene våre for hvorfor det er viktig å styrke Skatteetaten med ressurser.

YS Arbeidslivsbarometer

Norsk arbeidsliv har vært inne til sin årlige kontroll. Og formen? - Stabil og

sunn, mener YS og Arbeidsforskningsinstituttet, som står bak YS Arbeidslivsbarometer. Under Arendalsuka la YS og Arbeidsforskningsinstituttet frem noen av tallene fra Arbeidslivsbarometeret for 2017. Hele datagrunnlaget legges først frem i oktober i forbindelse med YS-konferansen. Etter to år med større bekymring for fremtiden, ser det ut som norsk arbeidsliv igjen ser mer optimistisk på fremtiden.

- YS Arbeidslivsbarometer for 2017 viser et sammensatt, men likevel bemerkelsesverdig sunt og stabilt arbeidsliv, opplyser Arild H. Steen, ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). - Det er påfallende hvor jevnt ulike sektorer svarer på spørsmål relatert til mestring av egne arbeidsoppgaver. Folk opplever at de er kvalifisert for og mestrer arbeidsoppgavene sine, og snittet er nesten helt likt for samtlige segmenter vi undersøker, sier han.

Tekst: SkL/YS

Foto: Kaare Seeberg Sidselrud



I år var SkL representert med Kaare Seeberg Sidselrud og Per Magnar Stavland på Arendalsuka.



Jette Christiansen (Ap) og Stefan Heggelund (H) fikk spørsmål om, og diskuterte de første funnene i YS Arbeidslivsbarometer for 2017.

Ingen lokale lønnsforhandlinger i år

Etter første runde med sentrale forhandlinger der alle våre medlemmer fikk et generelt tillegg på 0,33 prosent fra 1. mai, endte også den resterende lokale potten som et generelt tillegg. 0,8 prosent fordeles dermed til alle våre medlemmer med virkning fra 1. juli.

I skrivende stund er det ikke forhandlet ferdig hvordan det generelle tillegget skal fordeles. Spørsmålet er om den skal fordeles som et likt kronetillegg til alle, som prosenttillegg, eller som en kombinasjon av disse.

SkL vil ha krone og prosent

Når det først ble bestemt at også den lokale potten skal gis som et generelt tillegg, mener SkL at det er viktig at hele medlemsmassen tilgodeses på en god måte. Partene bør bestrebe seg på å ivareta kvinneandelen og likelønnsutfordringene. Skatteetaten er svært kvinnedominert på de laveste lønnstrinnene, og vårt krav har vært en fordeling med kombinasjon av krone og prosent. På denne måten vil de lavest lønnede få et større kronebeløp enn det en prosentvis fordeling vil gi. Kombinasjonen med et prosenttillegg fra et visst nivå vil samtidig gi de med noe høyere lønn mer enn et flatt kronetillegg ville gjort.

Hva så med Akademikerne?

Akademikerne fikk den samme økonomiske rammen som oss andre i vårens hovedoppgjør, men de har ikke anledning til å gi noe generelt tillegg på sentralt nivå. Akademikermedlemmer fikk dermed ikke noe tillegg per 1. mai. Fratrullet overheng og glidning fra oppgjøret i 2016, er deres pott på 0,85 prosent og gjelder fra 1. juli. Forskjellen mellom de to tariffavtalene i staten ble ytterligere forsterket etter forhandlingene lokalt på virksomhetsnivå. Akademikerorganisasjonene i Skatteetaten har blitt enige med ledelsen om å fordele sin pott med 0,35 prosent til alle sine medlemmer som et generelt tillegg og resten til individuelle forhandlinger lokalt.

Gir fra seg forhandlingsrett

I forbindelse med de individuelle kravene i de lokale forhandlingene har akademikerorganisasjonene valgt å la ledelsen foreta

vurderingen ut fra kriteriene i lokal lønnspolitikk. Det vil være nærmeste leder som skal foreta denne vurderingen. Organisasjonene skal ikke sende inn egne krav, men arbeidsgiver utarbeider to tilbud og forhandlingene skal være ferdige i løpet av én dag. Partene forhandler på grunnlag av tilbud 1 og arbeidsgiver fremmer tilbud 2 som siste tilbud. På grunnlag av dette kan organisasjonene akseptere tilbudet eller gå til brudd.

SkL mener at de med dette gir fra seg forhandlingsrett, og en slik løsning ville være helt uaktuelt for SkL å gå med på.

Tekst: Jens Chr. Batt

SkL retter blikket fremover

Årets samling for sentralstyret, avdelingsledere og regiontillitsvalgte ble en vellykket milepæl for det videre arbeidet med både Nye Skatt og SkLs organisering. Begge deler ligger frem i tid og samlingen ga heller ingen endelige svar. I stedet ga den nye innspill som både sentralstyret og avdelingsstyrene tar med seg videre.

23. til 25. august var avdelingsledere, regionale tillitsvalgte og sentralstyret samlet for å planlegge SkLs fremtidige organisering. Samlingen brukes både til sentralstyremøte, et møtepunkt der avdelingsledere og regionale tillitsvalgte får tid til erfaringsutveksling, og en felles arena for alle topp-tillitsvalgte.

Best for våre medlemmer

Ikke overraskende preget Nye Skatt og

konsekvensene omleggingen får for SkL diskusjonene. Endringene som Skatteetaten nå skal gjennomføre, får betydning for hvordan SkL skal organisere seg. Det vil bli nye møtepunkter med arbeidsgiver og SkLs tillitsvalgtapparat vil måtte gjenspeile dette. Nye tillitsvalgte må på banen, og i en periode vil vi måtte leve med at både nye og gamle roller lever side om side. Diskusjonene om hvordan vi best kan løse

endringene som kommer, bar samtidig preg av et viktig spørsmål: Hva vil være best for medlemmene våre?

Diskusjonene fortsetter

En vellykket samling betyr ikke nødvendigvis at alle blir enige om alt. Slik var det heller ikke denne gang. For at alle skal få størst mulig utbytte, er det mer viktig med et godt samarbeid, gode diskusjoner og rom for meningsutvekslinger. Og det ble



Årets samling for topp-tillitsvalgte, som gikk av stabelen tre måneder tidligere enn det pleier, ble et godt møte med mange diskusjoner. Med Nye Skatt må også SkL se på hvordan vi skal være organisert. Foto: Astrid Hellwig.

det. Ingen ting er avgjort i denne omgang, og det vil det nok heller ikke bli med det første. I tiden fremover vil Nye Skatt og SkLs organisering være viktige punkter

på agendaen til både avdelingsstyrene og sentralstyret.

Endringer i SkLs organisering vil også kunne påvirke vedtektene og at de må

endres. Første mulighet til det vil være landsmøtet neste år.

Tekst og foto: Astrid Hellwig

EINAR HOLMER-HOVEN, NESTLEDER I SKL SKD/SITS



Det er ingen tvil om at vi må tilpasse oss Skatteetatens nye organisering, sier Einar Holmer-Hoven.

Hvordan synes du samlingen har vært?

Samlingen har vært god. Det er nyttig å samles en gang i blant. Spesielt nå er det spennende tider for SkL med tanke på at Skatteetaten blir omorganisert og SkL må tilpasse seg den nye organisasjonsmodellen.

Hvilken betydning mener du samlingen har for arbeidet dere gjør i avdelingen?

Det er nyttig for oss å få vite hva de andre avdelingene i SkL tenker og ikke minst sentralstyret. Spesielt med tanke på Nye Skatt.

Hva tenker du om behovet for endringer i SkLs organisering?

Jeg tror SkL fungerer veldig bra slik den er organisert i dag. Men det er

ut fra dagens organisasjonsmodell. Det er ingen tvil om at vi må tilpasse oss Skatteetatens nye organisering. Spørsmålet blir da i hvor stor grad SkL må endre seg eller ønsker å endre seg i forhold til dagens modell. Det blir nok et hett diskusjonstema på samlinger fremover.

Hva vil være viktig for deg og avdelingen i prosessen videre?

Jeg tenker for SKD/SITS sin del, vil medlemmene våre i ny organisering bli spredt på veldig mange bokser. I en slik situasjon tror jeg det er viktig for medlemmene våre å fortsatt ha lokal representasjon og å kunne forholde seg til mennesker de stoler på og har tillit til.

Hvordan syns du samlingen har vært?

Samlingen var veldig interessant og givende. Den ga rom for mange gode diskusjoner og takhøyden var stor. Det var vel gjennomtenkte temaer som stod på agendaen, og jeg gleder meg til å følge prosessene videre inn mot Nye Skatt – og kanskje Nye SkL?

Hvilken betydning mener du samlingen har for arbeidet dere gjør i avdelingen?

Det å ha en slik arena å samles på for å diskutere og utveksle erfaringer, er særdeles viktig for arbeidet ute i avdelingen. Den gir mulighet for samarbeid på tvers av dagens regioner, noe jeg tror bare blir viktigere og viktigere inn mot Nye Skatt. Det å vise at vi har en omforent fagforening som til tross for geografiske avstander står samlet og mestrer kommunikasjon, vil gi viktige signaler til ledelsen.

Hva tenker du om behovet for endring i SkLs organisering?

Jeg tror SkL er nødt til å endre seg i takt med etaten generelt. Om det er nødvendig eller tjenlig med store omveltninger eller ikke, tror jeg vi må avvente og se nærmere på når den totale skissen for Nye Skatt er klar.

Hva vil være viktig for deg og avdelingen i prosessen videre?

Informasjon; riktig informasjon til riktig tid! Videre er det viktig at vi som representerer medlemmene i regionene, blir involvert. Tilbakemeldingene og innspillene som kommer fra medlemmer og oss vil gi prosessen videre en viktig dimensjon. Å ikke ta med dette inn i beslutningsgrunnlaget før alt skal landes og besluttes, tror jeg alle parter kommer til å tape mye på.

TOM ERIK ÅMFELT, 1. VARA REGIONTILLITSVALGT OG STYREMEDLEM I SKL ØST



Hege Sømhovd og Tom Erik Åmfelt representerte SkL øst på konferansen.

GJERTRUD EIDE,
REGIONTILLITSVALGT
OG LEDER AV SKL SØR



Diskusjonene fortsatte i pausene. Fra venstre Sissel Eilefstjønn, Gjertrud Eide og Inger Helen Jensen.

Hvordan synes du samlingen har vært?

For det første syntes jeg at det var veldig bra at vi fikk til en samling

Hvordan synes du samlingen har vært?

Dette har vært en intensiv og innholdsrik samling. Det gir mulighet til å sitte rundt bordet og diskutere hva og hvordan sikre at vi har samme innfallsvinkel til videre arbeid. Tankeprosessene er i full gang om vurderingen av hvordan SkL skal se ut videre. Det å være samlet sammen med resten av landet og sette i gang prosessene gir gode forutsetninger for en felles involvering av medlemmene i hele landet.

Hvilken betydning mener du samlingen har for arbeidet dere gjør i avdelingen?

Samlingen var nødvendig for at vi i avdelingen skal få til en god prosess. Den gir oss substans i videre arbeid ut til medlemmene. Den har gitt oss gode ideer til hvordan vi skal involvere tillitsvalgte og medlemmene.

Hva tenker du om behovet for endringer i SkLs organisering?

så raskt etter sommerferien. Det at vi "fysisk" møter hverandre skaper relasjoner og gir oss mulighet for å bli godt kjent med hverandre. Diskusjonene er viktige. At det er høyt under taket, gjør at ulike synspunkter kommer fram i diskusjonen og gir vekst i organisasjonen. Refnes Gods, hvor samlingen denne gang var lagt til, ga iallfall meg mulighet for gode turer i vakre omgivelser etter lange dager.

Hvilken betydning mener du samlingen har for arbeidet dere gjør i avdelingen?

Disse samlingene har stor betydning for den jobben vi gjør i avdelingen. Jeg sitter både som RVT og leder og gjennom andre får jeg påfyll, inspirasjon og kommer tilbake til styret og i HA-møter med større tyngde, trygghet og innsikt. Sammen utfordrer vi hverandre og utfordres og får speilet egne refleksjoner.

Når Skatteetaten omorganiserer seg så må vi også se på hvordan vi skal være organisert. Vi gjorde et valg i forbindelse med ROS når vi valgte å ha samme organisering som etaten. Dette gjør at vi nå må se på organiseringen igjen. Etter min mening er det lite hensiktsmessig å holde fast på dagens organisering hvis den viser seg å være en hemsko videre. Både med tanke på valg av tillitsvalgte og hvordan lønnsutvalgene blir sammensatt. Det er viktig at medlemmene har et forbund som de opplever som trygt og som tar vare på den enkelte når det er behov for det.

Hva vil være viktig for deg og avdelingen i prosessen videre?

Nå må vi bruke tiden godt. Vi må involvere styret og tillitsvalgte. I tillegg blir det viktig å involvere medlemmene på årskonferansen. Vi må ha alle gode innspill med oss videre i prosessen. Skal vi kunne bidra til den beste organisasjonsmessige løsning

Hva tenker du om behovet for endringer i SkLs organisering?

Nye Skatt utfordrer oss som organisasjon og vi må tenke fremover. Jeg mener at SkL må organisere seg på en måte som ivaretar medlemmene. Det at vi nå får landsdekkende funksjoner og store avstander utfordrer oss på nærhet. Vi må organisere oss slik at vi er tett på medlemmene og kan bistå dem på en god måte.

Hva vil være viktig for deg og avdelingen i prosessen videre?

Det som vil være viktig for oss i vår avdeling er at vi nå får gode prosesser i egen avdeling, samtidig som vi gir trygghet i en krevende omstillingsperiode. Samarbeidet med de ulike avdelingene i SkL og sentralstyret, er viktig for sammen å jobbe frem den beste organisasjonsløsningen til det beste for SkLs medlemmer i hele landet.

ANITA BREIVIK,
LEDER AV SKL MIDT-NORGE



Topptillitsvalgtmøtene gir anledning til å treffe både nye og gamle kjente. Ingemund Sægrov og Anita Breivik tilhører siste katetgori.

for SkL, må vi være trygge på at medlemmene er involvert og har sagt hva de mener.



Skattesamarbeid i Stockholm



Representanter fra arbeidstakerorganisasjonene i skatt fra Norge, Sverige, Danmark og Finland var samlet i Stockholm for erfaringsutveksling og diskusjoner om skatt og organisasjonenes rolle i skatt. Foto Jens Chr. Batt

Årets NSO-konferanse (Nordisk SkatteOrganisation), ble gjennomført i Stockholm. NSO er et samarbeidsorgan mellom arbeidstakerorganisasjonene innen skatt i Norge, Danmark, Sverige og Finland. Samarbeidet er en arena for erfaringsutveksling for organisasjonene av både skatteorganisasjonell og faglig karakter.

På årets samling stilte leder Per Magnar Stavland, nestleder Ivar Sømhovd, sentralstyremedlemmene Annelise I. Rosland og Mona Kristoffersen, og rådgiver Jens Chr. Batt fra SkL.

Nordisk Agenda – et felles perspektiv

Arne Jakobsson, internasjonal koordinator i Skatteverket i Sverige, innledet konferansen og informerte om etableringen av Nordisk Agenda. Nordisk Agenda ble etablert i 2010 og består av representanter fra skatteadministrasjonene i

Sverige, Finland, Danmark, Island og Norge. Bakgrunnen for etableringen var at de nordiske landene skulle delta i internasjonalt samarbeid med et felles, nordisk perspektiv og at de nordiske landene skulle uttale seg i fellesskap.

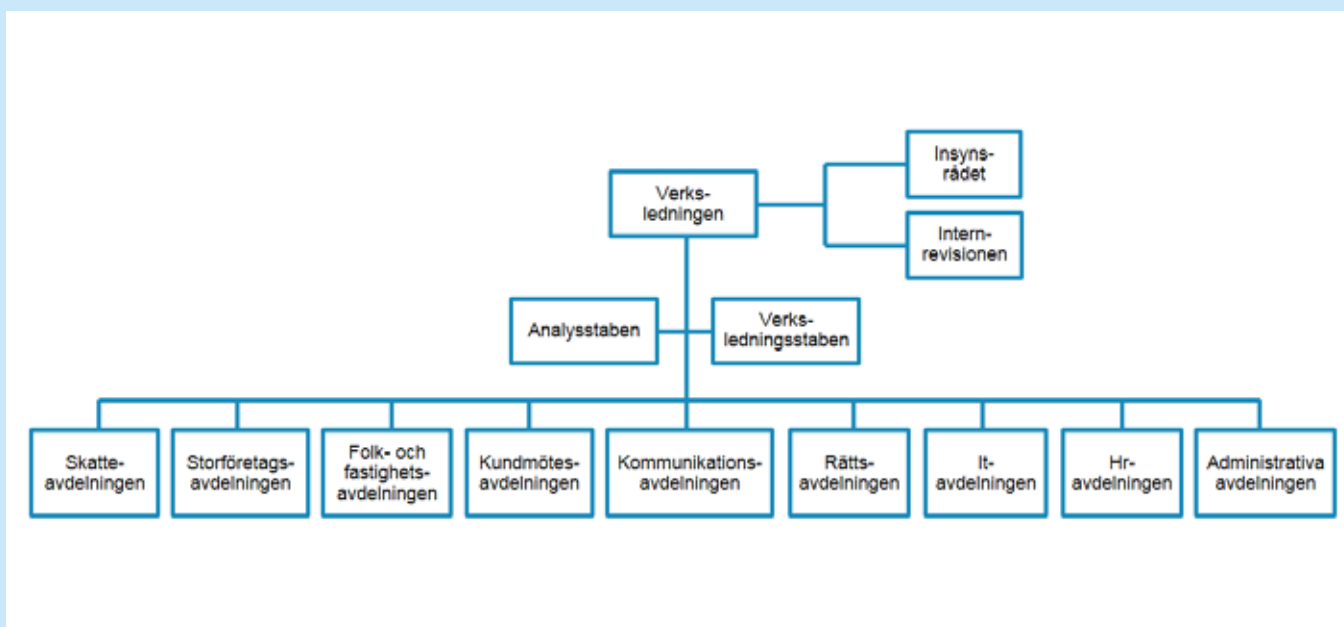
I dag er det også et mål for Nordisk Agenda å styrke det nordiske samarbeidet på skatteområdet med fokus på å støtte regelletterlevelse, effektivitet og service. Det er videre et mål å betone nordisk deltakelse i internasjonalt samarbeid, styrke den internasjonale dialogen og

sette et tydeligere nordisk avtrykk på den internasjonale agendaen.

Nordisk Agenda er organisert med en ledergruppe med skattedirektørene i de nordiske land, en styringsgruppe, et sekretariat og 24 nettverk og arbeidsgrupper fordelt på deltakerlandene.

Grenseoverskridende momsbedragerier

Jakobsson informerte også om NAIS (Nordisk Arbeidsgruppe mot Internasjonale Skatteunndragelser), og arbeidet som er



Omorganisering av skatteetaten i Sverige. Den nye organiseringen innebærer at skatteetaten i Sverige deles opp i fagområder som i Nye Skatt, men samtidig medfører den ingen endring i den geografiske lokaliseringen. Det innebærer at det fortsatt skal være 47 skattekontorer, i tillegg til 103 servicekontorer. Den største avdelingen, skatteavdelingen, vil fortsatt ha en regional inndeling.



Annelise I. Rosland, Per Magnar Stavland, Mona Kristoffersen og Ivar Sømhovd på NSO-konferansen. Foto: Jens Chr. Batt.

gjort i forbindelse med grenseoverskridende momsbedragerier (Cross Border VAT).

I regi av Nordisk Agenda er Nordisk eTax etablert som en egen nordisk infoside hvor skattytere kan finne informasjon om regelverk for de nordiske land på alle de nordiske språk. Det er også mulig å stille spørsmål direkte og i 2016 ble 300 spørsmål mottatt. Nordisk eTax hadde ca. 500 000 besøkende i 2016, hovedsakelig fra nordiske land, men også fra Storbritannia, England, Tyskland, India, Polen og Russland.

Du kan lese mer om Nordisk eTax på <https://www.nordisketax.net>.

Stor påvirkning mellom landene

Ett av høydepunktene på konferansen var gjennomgangen av landrapportene. De viser at skatteadministrasjonene i de nordiske landene påvirker hverandre. I alle landene har skatteadministrasjonene fokus på digitalisering, globalisering og arbeidsmarkedskriminalitet. Sammen med en høy

gjennomsnittsalder på ansatte gjør dette at fokus på kompetanse blir ekstra viktig i årene framover.

Alle landene har gjort, eller kommer til å gjøre organisatoriske endringer. Sverige fikk i løpet av fjoråret en organisering som ligner mye på Nye Skatt i Norge. Danmark er i ferd med å lande en ny organisering hvor det går mot å opprette flere selvstendige enheter under skattedepartementet. (Etter møtet har den danske regjeringen bestemt at Skat oppløses og det opprettes 7 selvstendige enheter under skattedepartementet.) I Finland er utredning av ny organisering nettopp påbegynt. Forøvrig nevnes fra Finland at tilvirknings- og bilbeskatningen er flyttet fra skattevesenet til toll.

Organisasjonene i Sverige og Danmark er likhet med SkL organisert etter arbeidsgivers organisering, og vurderer nå endringer etter ny organisering. Det store spørsmålet er hvordan organisere seg til beste for medlemmene.

Digital etterforskning i Sverige

Dag Hardyson fra Tekniskt Center (TC) i svensk skatt holdt et spennende foredrag om TCs arbeid innen digital etterforskning, kartlegging, datainnhenting, metodestøtte og bevisikring. TC har blant annet hatt oppdrag innen webshops, nettpillbransjen, affiliate-bedrifter, delingsøkonomi og utredning av pyramidespill.

Tekniskt Center har også fullt ansvar for nytt kassekontrollsystem, som er veldig effektivt og medfører at ansatte i svensk skatteetat kan sitte online og gjøre kontroller. Utenlandske firmaer må alle ha svensk kassasystem. Hvis de ikke har det, må de leie dette.

Hardyson understreket at det er viktig at TC nøye følger utviklingen av programvare, og han viste til at TC i sitt arbeid har behov for analyseprogrammer som koster mye penger. Som eksempel viste han til at TC i forbindelse med identifisering av aktører, har behov for informasjon

fra ulike digitale tjenester. Noen av disse koster 25 000 USD i året.

Det er viktig at medarbeiderne på TC utvikler sin kompetanse og har erfaringsutveksling med tilsvarende miljøer i andre land. I den forbindelse viste Hardyson til at medarbeidere fra SIDU (senteret for internettgranskning og digital utvikling i Bodø) i Norge nylig hadde vært på besøk hos TC i Sverige. Han poengterte også viktigheten av at Tekniskt Center kommer tidlig inn i planleggingen av aksjoner og øvrige tiltak, da dette har stor betydning for hva de kan bidra med.

Konkurranse på like vilkår

Svenske Skatteverkets generaldirektør, Ingemar Hansson presenterte den nye organiseringen av Skatteverket fra 01. juni 2017. Han viste også til etatens rolle som servicemyndighet, det skal være lett å gjøre rett. Men samtidig må etaten også bekjempe de useriøse aktørene slik at foretak konkurrerer på like vilkår. Han

nevnte at etaten må utnytte digitaliseringens muligheter, tydelig vise at fusk stoppes, og det må fokuseres på legitimitet og troverdighet. Foretakene skal vite at alle andre selskap også betaler skatt og avgift, og at konkurranse foregår på like vilkår.

Generaldirektøren gjennomgikk prioriteringer i Skatteverkets virksomhetsplan for 2018-2020, og viste blant annet til at de andre nordiske landene har en høyere andel av elektronisk innleverte skattemeldinger. I Sverige ønsker man derfor å øke andelen e-leveringer. Han nevnte også digitale løsninger for små og mellomstore foretak, korrekt folkeregister og smartere systemutviklinger i forhold til svart økonomi. Det er bestemt at skattegapet i Sverige skal beregnes og rapporteres til regjeringen årlig slik at økning eller reduksjon blir synliggjort. Til slutt viste han til at også Skatteverket har mindre ressurser enn ønskelig og at etaten får 1 prosent reduksjon i årlige tildelinger.

ST – det svenske YS stat

ST er Sveriges svar på YS Stat i Norge. Forbundet har 67 000 yrkesaktive medlemmer og organiserer flest statlige ansatte i Sverige. STs leder Britta Lejon fortalte at foruten et nasjonalt engasjement har ST et sterkt internasjonalt engasjement. Spesielt fremhevet hun arbeidet med en europeisk overenskomst for statlige arbeidsgivere og arbeidstakere. Overenskomsten skal sikre at statlige arbeidstakere i Europa får større innflytelse over sine arbeidsvilkår. Nå arbeides det for å gjøre overenskomsten om til lov. Forbundet engasjerer seg også i arbeidstakers rettigheter utenfor Europa, og da særlig kvinners rettigheter. Britta Lejon understreket at fagforeningene i Norden vil ha stort utbytte av å stå sammen når det gjelder internasjonale spørsmål. Hun sa at én og én er vi små, men står vi sammen, vil vi i mye større grad kunne påvirke internasjonalt.

Tekst: Annelise I. Rosland og Mona Kristoffersen



Deltakerne på lønnskuret kommer fra de ulike lønnsutvalgene til avdelingene, og består av både ringrever og ferskinger. Foto: Kaare Seeberg Sidselrud



Beate Kristiansen, SkL SOL, Steinkjer, og Anne Jorunn Mo, SkL Midt-Norge, øver på å prioritere lønnskrav.

Lønnsforhandlinger fra A til Å

Lønnsforhandlingene er området det legges mye arbeid i sentralt og lokalt i SkL. Årlig holdes det derfor kurs for tillitsvalgte i avdelingene som jobber med dette. En felles forståelse for hvordan vi jobber med lønnspolitikken og tid til erfaringsutveksling, gir våre tillitsvalgte det beste utgangspunktet for gjennomføringen av de lokale oppgjørene.

“Som fersk medlem i lønnsutvalget var jeg veldig spent da jeg entret Sundvolden Hotel for tre dagers kurs om lønnsforhandlinger fra A til Å. For å være helt ærlig var jeg ganske mett av både hotellmat og lange foredrag, og lurte på om det var plass til mer etter et par uker med mye kurs- og konferanseaktivitet.

Alle som har vært på kurs vet at i tillegg til planlegging av kurset, har både foredragsholdere og deltakerne innvirkning på hvordan kurset blir. Foredragsholderne ved at de er godt forberedt, har en

tydlig agenda og klarer å engasjere sine tilhørere. Og deltakerne ved at de er tilstedeværende og kommer med spørsmål og tilbakemeldinger.

Tre dager med lønnspolitikk

Kurset startet med en oversikt som illustrerte hele forhandlingsprosessen. Her var rekkefølge og kulepunkter på alt vi skulle innom under en lønnsforhandling, og da også på kurset disse tre dagene. Det var veldig nyttig med en slik skisse som hang fremme hele tiden, noe som gjorde det lett å følge hvor i forhandlingsprosessen vi befant oss.

Kurset var lagt opp som forelesning med dialog om hvordan vi jobber med og forstår lønnspolitikken. Ivar og Jens utfylte hverandre veldig bra, latteren satt løst og det var stor takhøyde og rom for spørsmål og samtaler underveis. I et slikt fora er det også nyttig å kunne dele erfaringer.

Anonymiserte eksempler med aktuelle problemstillinger fra reelle lønnsforhandlinger ga grunnlag for gode diskusjoner og aktuelle tips og råd både fra foredragsholdere og deltakere.

Ringrever og ferskinger

Sundvollen ligger i naturskjønne omgivelser, med god og variert mat og hyggelig betjening. Selv om det var lange dager var det lagt inn litt tid før middag. Noen gikk tur i de flotte omgivelsene, tok en tur i treningsrommet eller spaavdelingen, mens andre ble litt bedre kjent over et lite glass. Det er positivt å treffes fysisk og knytte kontakter med andre som jobber med det samme som deg. Her var det både ringrever og ferskinger og noen midt i mellom.

Oppsummert var dette et særdeles matnyttig, læringsrikt og aktuelt kurs med en positiv og fin gjeng. Foredragsholderne gjorde en formidabel jobb og det var engasjerende tre dager til ende. Under tegnede sitter igjen med påfyll og motivasjon til videre arbeid i lønnsutvalget og føler seg godt rustet til oppgaven.

PS! Gleder meg allerede til neste kurs...

Pia Hansen Rolstad, medlem i lønnsutvalget i SkL sør

Søk om støtte til opplæring fra SkL!

SkL har siden 2009 gitt støtte til medlemmer som har gjennomført relevant, kompetansehevende opplæring som ikke dekkes av arbeidsgiver.

Medlemmer kan søke om støtte for inntil 10 000,- per år. Det kan også gis forhåndstilsagn ved behov. Avsatte midler deles ut per kalenderår.

Sentralstyret har vedtatt følgende retningslinjer for tildelingen:

- Du kan søke om støtte til kurs av ulik varighet og type, og studier på hel- eller deltid
- Det forutsettes at utgiftene ikke dekkes av arbeidsgiver
- Ved lengre studier gir ikke tildeling ett år automatisk rett til støtte for kommende studieår

- Opplæringen må være relevant med tanke på nåværende eller fremtidig arbeidssituasjon i Skatteetaten
- Søknadene behandles fortløpende
- I søknaden må det oppgis hvilke utgifter det søkes støtte til
- Maksimalt beløp som ytes er kr 10 000 per år
- Ved innvilget søknad vil utbetaling av støtten gis når kvitteringene fremlegges

Søknad om støtte sendes til post@skl.no eller **SkL, Grønland 4, 0188 Oslo**. Dokumentasjon av utgifter skannes og sendes på mail, eller per post.

Husk at du får YS-pris på bilforsikring hos oss

Som YS-medlem får du 5 prosent ekstra rabatt på Norges mest kjøpte bilforsikring. Er du under 30 år, er rabatten på hele 15 prosent. Dette kommer i tillegg til samle-rabatten på enten 16 eller 20 prosent.

Regn ut din pris på gjensidige.no/bilkalkulator



SkL-butikken

FLERE PRODUKTER

Gå inn på vår hjemmeside, skl.no, og logg deg inn for å se resten av våre produkter.

- SkL-krus, kr 30,-
- Termokrus, 350 ml., med SkL logo, kr 60,-
- Paraply med SkL-logo, kr 115,-

Produkter for fri utsending:

- SkL- penner
- SkL- mapper/skrivepapir
- SkL- nøkkelring
- SkL- note-it bok
- SkL- handlenett

Send bestilling til: post@skl.no



Liten bolle fra SkL, kr 250,-



SkL lyslykt, kr 165,-



SkLs pc-sekk, kr 350,-



Lader med SkL-logo, kr 165,-



Høy SkL-vase, kr 350,-



SkLs dokumentmappe, kr 150,-



SkLs fat, kr 500,-



SkL-termos, kr 95,-

Sentralstyret



LEDER:

Per Magnar Stavland
Skatt øst, Sandvika
Mobil: 91 19 69 67
per.stavland@skl.no



NESTLEDER:

Ivar Sømhovd
Skatt øst, Oslo
Mobil: 40 22 67 63
ivar.somhovd@skl.no



STYREMEDLEM:

Inger Helen Jensen
SITS Oslo
Mobil: 92 46 84 30
inger-helen.jensen@skl.no



STYREMEDLEM:

Annelise I. Rosland
Skatt nord, Bodø
Mobil: 48 03 17 28
annelise.rosland@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:

Mona Kristoffersen
Skatt øst, Jessheim
Mobil: 46 85 45 77
mona.kristoffersen@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:

Katarzyna Wawrzyszko (i permisjon)
Skatt sør, Hønefoss
Tlf. 32 11 58 64
katarzyna.wawrzyszko@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:

Eva Hagland
Skatt vest, Haugaland
Tlf. 52 86 51 32
Mobil 41 21 96 12
eva.hagland@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:

Siv L. Godø
Skatt Midt-Norge, Ålesund
Tlf. 70 17 48 58
Mobil: 94 34 30 97
siv.godo@skatteetaten.no



STYREMEDLEM:

Kaare S. Sidselrud,
Skatteopplysningen, Oslo
Tlf. 22 66 17 44
Mobil 90 84 59 55
kaare.sidselrud@skatteetaten.no



1. VAREMEDLEM:

Torhild G. Rygg
Skatteopplysningen, Steinkjer
Tlf. 74 17 02 08
torhild.rygg@skatteetaten.no

2. vara: Imran T. Mahmood, Oslo
3. vara: Jan Sivert H. Sandøy, Molde

Avdelingene

SkL nord:

Avdelingsleder: Bjørghild Solhaug, Storslett
Regiontillitsvalgt: Annelise Isaksen Rosland, Bodø
ATV Veiledning: Bengt Jensen, Narvik
ATV Fastsetting: Christina Kaarbø, Harstad
ATV Kontroll og rettsanvendelse: Marit Gaup, Alta
ATV Innkreving: Jan-Børge Hanssen, Tromsø
ATV Administrasjon/stab: Mette Mari Vik, Tromsø

SkL Midt-Norge:

Avdelingsleder: Anita Breivik, Molde
Regiontillitsvalgt: Heidi Bolgnes, Trondheim
ATV Veiledning: Henrik Sesseng, Trondheim
ATV Fastsetting: Marianne Reitan, Stjørdal
ATV Kontroll og rettsanvendelse: Anne Jorunn Mo, Trondheim
ATV Innkreving: John Østhus, Trondheim
ATV Skattekrim: Espen Mo, Trondheim
Administrasjon/Stab: Heidi Bolgnes, Trondheim

SkL vest:

Avdelingsleder: Ronny Rydningen, Bergen
Regiontillitsvalgt: Anne Fürstenberg-Rysjedal, Førde
ATV Veiledning: Svein Ove Myking, Bergen
ATV Fastsetting: Bente Evelyn Kvarme, Stord
ATV Kontroll og rettsanvendelse: Kjell Reidar Søliland, Stavanger
ATV Innkreving: Øyvind Sømme, Stavanger
ATV SFU: Camilla Steen, Stavanger

SkL øst:

Avdelingsleder: Hege Sømhovd, Oslo
Regiontillitsvalgt: Roy Strømstad, Oslo
ATV Veiledning: Hilde Marit Nilsen, Oslo
ATV Fastsetting: Hanne Stagrim, Oslo
ATV Kontroll og rettsanvendelse: Anne Helland, Gjøvik
ATV Innkreving: Hege Sømhovd, Oslo
ATV Skattekrim: Roy Strømstad, Oslo
Administrasjon/stab: Roy Strømstad, Oslo

SkL sør:

Avdelingsleder: Gjertrud Eide, Skien
Regiontillitsvalgt: Gjertrud Eide, Skien
ATV Veiledning: Pia Hansen Rolstad, Sandefjord
ATV Fastsetting: Tove Jacobsen, Hokksund
ATV Kontroll og rettsanvendelse: Kyrre Engelstad, Kristiansand
ATV Innkreving: Esmå Bozdogan, Drammen
Administrasjon/stab: Cecilie Thommesen, Tønsberg
Styring/analyse: Sissel Eilefstjønn

SkL SKD/SITS:

Leder: Karen M. Schnell, SITS, Oslo
Hovedtillitsvalgt: Karen M. Schnell, SITS Oslo
Plasstillitsvalgt: Grimstad: Einar Holmer-Hoven

SkL SI:

Leder: Edel Strand, Mo i Rana
Innkreving: Linda Acay, Mo i Rana
Driftssentralen: Merete Pettersen, Mo i Rana

Øvrige

Skatteopplysningen:

Hovedtillitsvalgt: Atle Magne Rognså, Bodø
ATV Skatt nord: Atle Magne Rognså, Bodø
ATV Skatt Midt-Norge: Beate Kristiansen, Steinkjer
ATV Skatt vest: Ingemund Sægrov, Nordfjordeid
ATV Skatt øst: Ina Hovind, Oslo
ATV Skatt sør: Lene Merete Justnes, Kristiansand

Sentralskattekontoret for storbedrifter:

Hovedtillitsvalgt: Tone Hansen, Moss

Sekretariat for skatteklagenemnda:

Hovedtillitsvalgt: Ann Kristin Aske, Stavanger

SkL Ung:

Katarzyna Wawrzyszko, Hønefoss (i permisjon)
Imran T. Mahmood, Oslo
Kine Hildal, Narvik
Uyen Rødland, Kristiansand
Vidar Risdal, Grimstad

Sekretariatet

Adresse: Lakkegata 3, 0187 Oslo
Tlf: 21 01 36 98
E-post: post@skl.no



KONTORLEDER

Danica Milosevic
Tlf: 21 01 36 98/ 95 18 95 02
danica.milosevic@skl.no



RÅDGIVER

Jens Chr. Batt
Tlf. kontor: 40 61 70 89
mob. 90 88 41 68
jens.chr.batt@skl.no



INFORMASJONSRAÐGIVER

Astrid Hellwig
Mobil 90 67 05 48
astrid.hellwig@skl.no

Mona Kristoffersen, mob. 46 85 45 77
Inger Helen Jensen, mob. 92 46 84 30
Per Magnar Stavland, mob. 91 19 69 67
Ivar Sømhovd, mob. 40 22 67 63

REDAKSJONEN:

Astrid Hellwig
Jens Chr. Batt

ANSVARLIG REDAKTØR:

Per Magnar Stavland

UTGIVER:

Skatteetatens Landsforbund

UTFORMING:

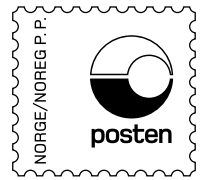
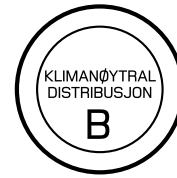
Heidrun Klevan

Forsidefoto:
Astrid Hellwig og Kaare Seberg Sidselrud.

Ansvarlig Trykk:
Erik Tanche Nilssen AS

www.skl.no

Returadresse
SkL-Nytt
Grønland 4
0188 Oslo



SkL SKATTEETATENS LANDSFORBUND *- et forbund i YS*

Verv og vinn gavekort på kr 5 000,-
Verver du flest medlemmer i løpet av kalenderåret, kan du ende som den heldige vinner av et gavekort på kr 5 000,-.

Uansett hvor mange du verver, er det en fast premie på kr 1 000,- for hvert nye medlem du verver.

Fyll ut blanketten på baksiden, eller registrer innmeldingen på skl.no.

Du bestemmer selv hvordan du bruker kortet
Paygoo Gift Gavekort er et forhåndsbetalt MasterCard som kan benyttes alle steder som aksepterer kort fra MasterCard – inkludert nettbutikker.

VERV OG VINN!

Elektronisk innmeldingsblankett finner du på skl.no eller

